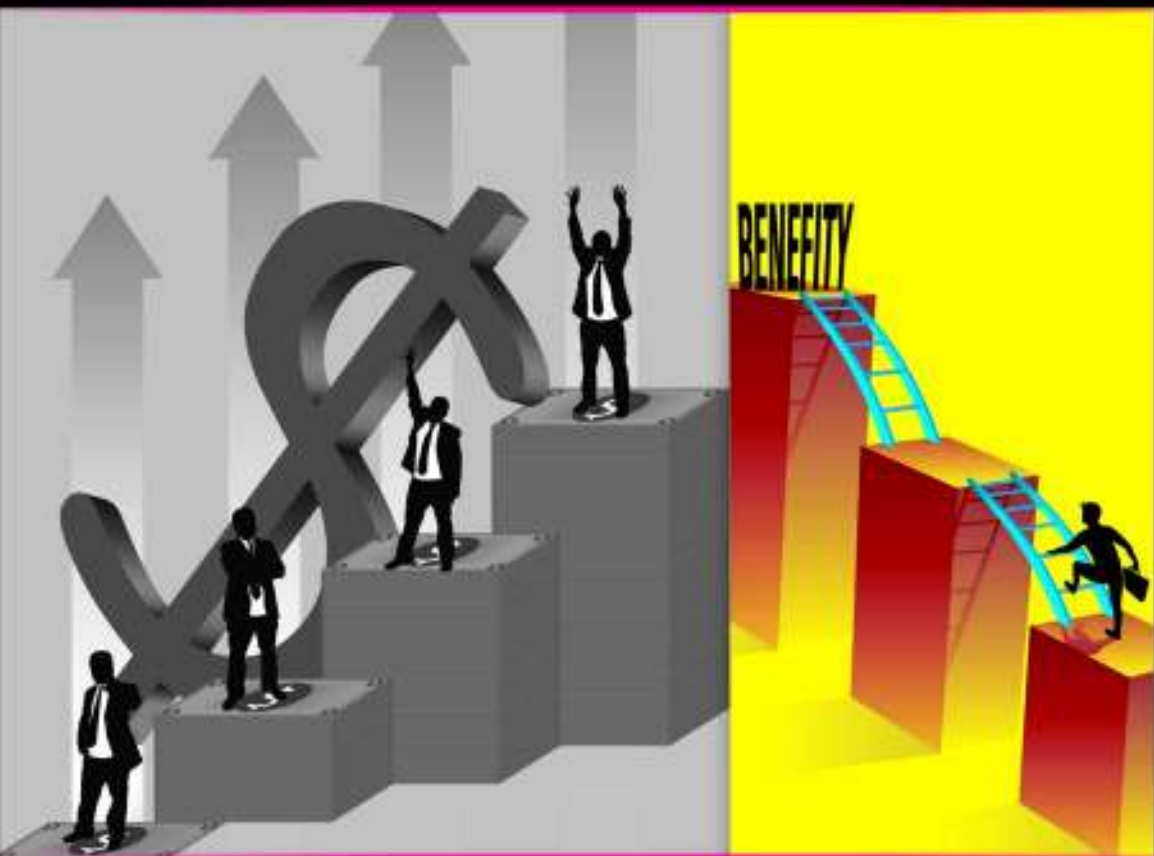


Systemy wynagrodzeń w okresie spowolnienia gospodarczego

Redakcja naukowa **Aleksy Poczowski**



Wydawnictwo C.H. Beck 

Systemy wynagrodzeń
w okresie spowolnienia
gospodarczego

Publikacja rekomendowana przez

Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

Autorzy

Beata Buchelt

Iwona Kubica

Aleksy Pochtowski

Anna Rychwalska

Tomasz Sapeta

Systemy wynagrodzeń w okresie spowolnienia gospodarczego

Redakcja naukowa

Aleksy Poczowski



Wydawnictwo C.H. Beck
Warszawa 2011

Wydawca: Joanna Perzyńska

Redaktor merytoryczny: Joanna Perzyńska

Projekt okładki i stron tytułowych: Grażyna Faltyn

Ilustracja na okładce: © iStockphoto.com/draco77
© iStockphoto.com/danielfela

Seria: Zarządzanie

Podseria: HR

Recenzent: prof. zw. dr hab. M. Wanda Kopertyńska

Publikacja dofinansowana przez
Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie



© Wydawnictwo C.H. Beck 2011

Wydawnictwo C.H. Beck Sp z o.o.
ul. Bonifraterska 17, 00-203 Warszawa, tel. (22) 33 77 600

Skład i łamanie: IGAWA Ireneusz Gawliński
Druk i oprawa:

ISBN 978-83-255-2747-1



ISBN e-book: 978-83-255-2748-8

Spis treści

Wstęp	7
Rozdział 1. Tendencje wynagrodzeń na rynku pracy	11
1.1. Czynniki determinujące wynagrodzenie	11
1.2. Podaż i popyt na pracę	12
1.3. Tendencje w wynagradzaniu	23
1.4. Podsumowanie	37
Rozdział 2. Strategiczny wymiar kształtowania wynagrodzeń	42
2.1. Znaczenie wynagrodzeń w organizacji	42
2.2. Strategia organizacji a strategia wynagradzania	44
2.3. Pojęcie i elementy strategii wynagradzania	47
2.4. Strategiczne zarządzanie wynagrodzeniami	49
2.5. Wpływ spowolnienia gospodarczego na podejście do wynagrodzeń	54
Rozdział 3. Składniki i determinanty systemu wynagrodzeń	59
3.1. Identyfikacja systemu wynagrodzeń	59
3.2. Wewnętrzna struktura wynagrodzeń	68
3.3. Zmienność otoczenia i jego wpływ na wynagrodzenia	75
Rozdział 4. Wynagrodzenia podstawowe	87
4.1. Wybór formy wynagrodzeń w kontekście tworzenia systemu wynagradzania	87
4.2. Metody kształtowania wynagrodzeń zasadniczych	96
4.3. Zasady kształtowania wzrostu wynagrodzeń	103
Rozdział 5. Premie i nagrody	107
5.1. Wynagrodzenie zmienne	107
5.2. Premie	114
5.3. Nagrody	125
5.4. Wynagrodzenie zmienne w czasie spowolnienia gospodarczego	126

Rozdział 6. Świadczenia	128
6.1. Rola i znaczenie świadczeń w wynagradzaniu pracowników	128
6.2. Rodzaje świadczeń dodatkowych	131
6.3. Świadczenia stosowane w praktyce.....	134
6.4. Podejście do świadczeń w warunkach spowolnienia gospodarczego.....	142
Bibliografia	147
Słowniczek	153
Indeks	159

Wynagrodzenia są jednym z najważniejszych obszarów zarządzania zasobami ludzkimi w organizacjach, dlatego też nieprzerwanie znajdują się w centrum zainteresowania teorii i praktyki. Efektem tego jest utrwalona wiedza na temat wynagrodzeń, będąca wynikiem bogatych doświadczeń firm oraz badań naukowych i licznych publikacji na ten temat. Pełnione przez wynagrodzenia funkcje sprawiają, że znajdują się one w kręgu uwagi poszczególnych interesariuszy, zwłaszcza zaś właścicieli, kadry kierowniczej i pracowników.

Wynagrodzenia są szczególnie wrażliwym obszarem zarządzania zasobami ludzkimi, podatnym na wpływy wielu czynników, m.in. zmian w przepisach prawa, koniunktury gospodarczej, sytuacji na rynkach pracy czy też czynników społeczno-kulturowych. Sytuacja spowolnienia gospodarczego, z jaką mieliśmy do czynienia w Polsce w latach 2008–2009, skłoniła autorów do podjęcia badań na temat kształtowania się wynagrodzeń w tym okresie. Ich celem było przedstawienie trendów oraz czynników, które wpływają na zmiany w systemach wynagrodzeń. W badaniach przyjęto założenie, że pogorszenie koniunktury gospodarczej i związane z tym zmiany na rynku pracy prowadzą do rekonfiguracji systemów wynagrodzeń w przedsiębiorstwach poprzez eksponowanie funkcji kosztowej i ograniczanie świadczeń dodatkowych. W ramach badań przeprowadzono studia literatury przedmiotu, pozwalające określić obecny stan wiedzy na temat wynagrodzeń, oraz badania ankietowe na wybranej grupie przedsiębiorstw. W tym celu opracowano kwestionariusz ankiety, który został wypełniony przez menedżerów i specjalistów zajmujących się wynagrodzeniami w badanych firmach.

Badania empiryczne zostały przeprowadzone w maju 2009 roku. Uczestniczyło w nich 45 przedsiębiorstw działających w Polsce. Największy udział wśród badanych miały firmy z sektora przemysłowego (56%), a pozostałe reprezentowały różne branże w sektorze szeroko rozumianych usług, m.in. handel (11%) i instytucje finansowe (7%). Struktura badanych przedsiębiorstw według ich wielkości mierzonej liczbą zatrudnionych pracowników przedstawia się następująco:

- 64% stanowiły duże firmy zatrudniające ponad 500 pracowników,
- 13% – firmy zatrudniające od 251–500 pracowników,
- 16% – firmy zatrudniające od 51–250 pracowników,
- 7% – firmy zatrudniające do 50 pracowników.

W maju 2010 roku przeprowadzono powtórnie badania empiryczne. Ich celem było uzyskanie informacji, czy stwierdzone w 2009 roku tendencje mają trwałe, czy przejściowy charakter. Dane uzyskano z 71 firm, wśród których najliczniej reprezentowany był sektor przemysłowy (44%) oraz usługi. Spośród przedsiębiorstw usługowych największą grupę stanowiły firmy handlowe (17%), następną zaś firmy budowlane (7%). Większość firm objętych badaniem (41%) zatrudniała powyżej 500 pracowników. Drugą co do wielkości grupą (30%) były firmy zatrudniające od 51 do 250 pracowników, 21% badanych stanowiły firmy zatrudniające od 251 do 500 osób, a 8% małe firmy zatrudniające do 50 pracowników.

Praca składa się z sześciu rozdziałów. W pierwszym z nich omówiono zmiany na rynku pracy, które w naturalny sposób determinują podejście do wynagrodzeń w organizacjach. W drugim rozdziale z kolei przedstawiono teoretyczne i praktyczne kwestie dotyczące strategii kształtowania wynagradzania oraz podstawy wdrażania konkretnych systemów wynagrodzeń. Kolejny rozdział traktuje o systemach wynagradzania, ze szczególnym akcentem położonym na charakterystykę składników tych systemów oraz determinujących je czynników. Przedmiotem analizy w czwartym rozdziale są wynagrodzenia podstawowe. Dokonano w nim porównania stosowanych praktyk kształtowania tej części wynagrodzenia całkowitego z koncepcjami opisanymi w literaturze przedmiotu. Premie i nagrody to obok wynagrodzenia podstawowego najczęściej występujące składniki wynagrodzenia całkowitego. Zostały one omówione w kolejnym rozdziale opracowania. Całość zamyka rozdział poświęcony świadczeniom pracowniczym – integralnej części współczesnych systemów wynagrodzeń.

Uzyskane dane wskazują na selektywny wpływ spowolnienia gospodarczego na systemy wynagrodzeń. Najczęściej stosowanym podejściem do zmian w systemach wynagradzania była modyfikacja określonych jego składników, np. premii czy świadczeń. Zmniejszenie kosztów wynagrodzeń należało do priorytetów podejmowanych działań, choć nie dla wszystkich firm, co świadczyłoby o wspomnianej wcześniej selektywności wpływu kryzysu na kształtowanie wynagrodzeń. Obok kosztowej funkcji wynagrodzeń jako przesłanki podejmowania zmian w systemach wynagradzania w warunkach spowolnienia gospodarczego istotne znaczenia miała również funkcja motywacyjna. Przedstawione w książce wyniki badań dostarczają interesującego materiału na temat tendencji kształtowania się wynagrodzeń w warunkach zmian na rynku pracy wynikających ze spowolnienia gospodarczego. Tendencje te zostały przedstawione na tle uniwersalnej i utrwalonej wiedzy dotyczącej kształtowania systemów wynagrodzeń. Stwierdzone w wyniku studiów literaturowych i ba-

dań empirycznych fakty mogą stanowić podstawę formułowania hipotez do dalszych badań w tym zakresie, ograniczoność próby badawczej skłania bowiem do umiaru w formułowaniu szerszych uogólnień. Mając świadomość, że nie wszystkie kwestie związane z kształtowaniem systemów wynagrodzeń w okresie spowolnienia gospodarczego udało się w dostateczny sposób wyjaśnić, można mieć nadzieję, że opisane tu tendencje i stosowane praktyki spotkają się z zainteresowaniem osób zajmujących się wynagrodzeniami w teorii i praktyce.

Rozdział 1

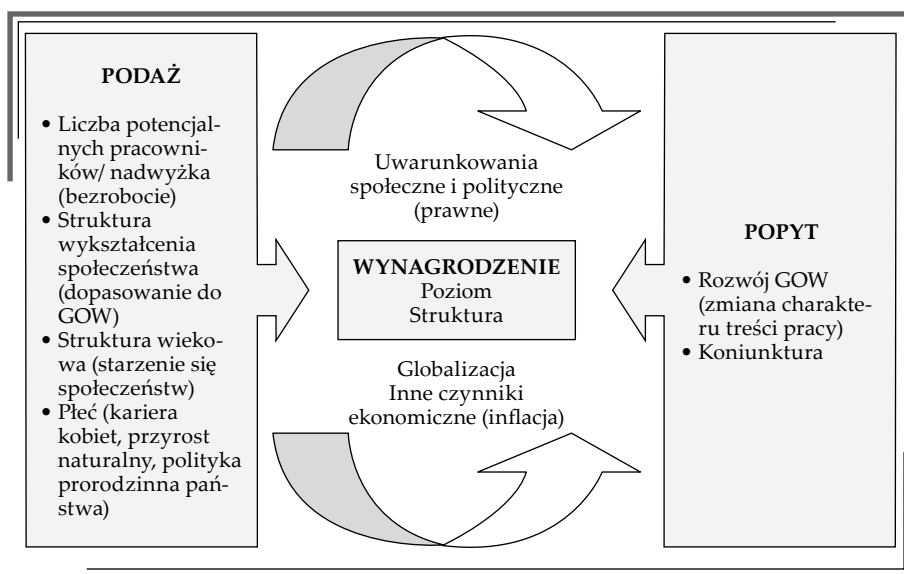
Tendencje wynagrodzeń na rynku pracy

1.1. Czynniki determinujące wynagrodzenie

Współcześnie, ze względu na turbulentność otoczenia oraz mnogość zjawisk występujących w gospodarce na poziomie zarówno globalnym, jak i regionalnym, bardzo trudno jest wskazać pełny zestaw czynników wpływających na kształtowanie się wynagrodzeń. Modele teoretyczne, które analizują kształtowanie się wynagrodzeń, są w zasadzie uproszczeniem rzeczywistości, w jakiej funkcjonują organizacje, a zatem nie do końca odzwierciedlają faktyczne tendencje w wynagrodzeniach i nie zawsze wskazują ich przyczyny. Na brak korelacji między modelami teoretycznymi wynagrodzeń, a współczesną polityką gospodarczą wskazuje wielu ekonomistów. Z konstruktem teoretycznym wiąże się bowiem mnogość dylematów i warunków ograniczających, które czynią niemożliwym opracowanie współczesnego modelu wynagrodzeń, który powinien uwzględniać wpływ różnych czynników o charakterze nie tylko ekonomicznym, lecz także społecznym i politycznym [Czajka, 2009, s. 13]. Zdywersyfikowany charakter czynników, mających wpływ na kształtowanie się wynagrodzeń, podkreśla również M. Armstrong. Wskazuje on przy tym cały zestaw determinantów kształtowania się wynagrodzeń w organizacjach, takich jak: globalizacja, tendencje w zatrudnianiu, tendencje demograficzne, bieżący poziom wynagradzania, czyli tzw. poziom rynkowych stawek wynagradzania, oraz szeroko pojmowana działalność instytucji rynku pracy, w tym zwłaszcza związków zawodowych oraz zrzeszeń pracodawców [Armstrong, 2009, s. 33–41].

Mając świadomość dynamiki uwarunkowań wpływających na kształtowanie się wynagrodzeń we współczesnych organizacjach, w tej części opracowania skupiono się na wskazaniu tendencji na rynku pracy, które wywierają wpływ przede wszystkim na kształtowanie się poziomu wy-

grodzień. W ramach głównego nurtu analiz w pierwszym rządzie zwrócono uwagę na główne determinanty wynagradzania, skupiając się zwłaszcza na czynnikach natury ekonomicznej. Następnie przeprowadzono szczegółową analizę kształtowania się wynagrodzeń w kontekście polskiego rynku pracy. Warto w tym miejscu podkreślić, że układem odniesienia prowadzonych w tej części opracowania analiz stał się uproszczony model interakcji między poziomem i strukturą wynagrodzenia, a zbiorem czynników funkcjonujących w otoczeniu współczesnych organizacji, zaprezentowany na rysunku 1.1.

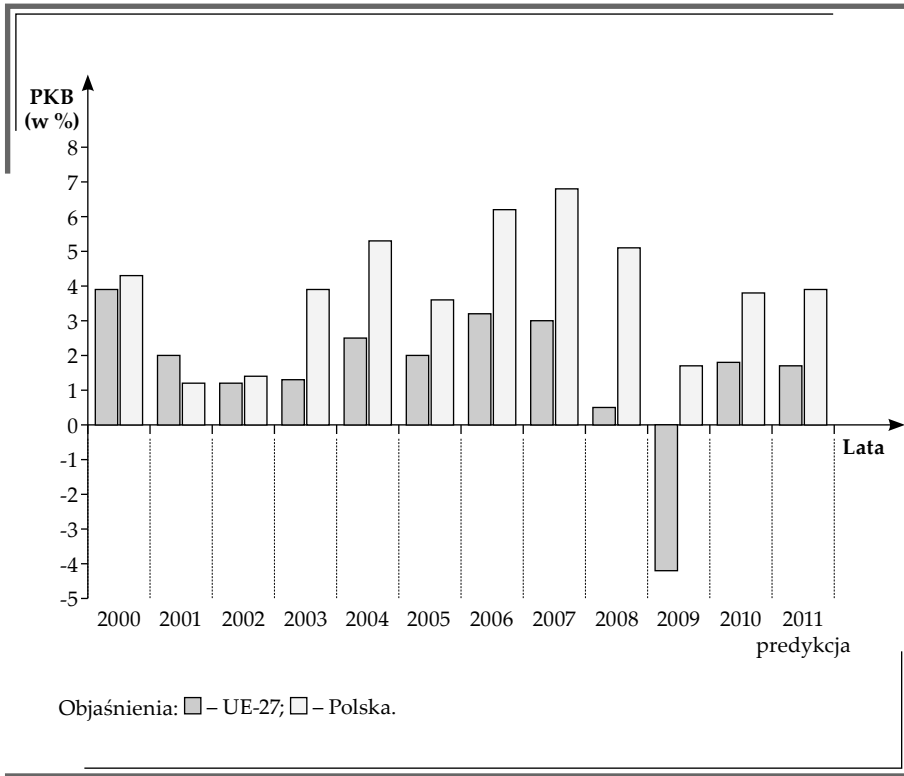


Rysunek 1.1. Determinanty kształtujące wynagrodzenie

Źródło: na podstawie literatury przedmiotu.

1.2. Podaż i popyt na pracę

Pierwszym czynnikiem, na który warto zwrócić uwagę w kontekście kształtowania się tendencji zarówno na rynku pracy, jak i przede wszystkim wynagrodzeń, jest **koniunktura gospodarcza**. Biorąc pod uwagę dane zaprezentowane na rysunku 1.2 należy stwierdzić, że w krajach UE-27 najlepszą koniunkturę gospodarczą zanotowano w latach 2000, 2006 i 2007. Zasadnicze spowolnienie gospodarcze widoczne było w roku 2008, a w roku 2009 zaobserwować można dekoniunkturę gospodarczą. Rok 2010 przyniósł wzrost koniunktury gospodarczej, w UE-27 wyniósł on 1,8%, a w Polsce 3,8%. Predykcje na rok 2011 są przy tym optymistyczne. Wskazano bowiem, że w roku tym wzrost gospodarczy krajów członkowskich Unii będzie dodatni i z roku na rok wyższy.



Rysunek 1.2. PKB dla EU-27 i Polski w latach 2000–2011 (w %)

Źródło: na podstawie: *Compensation of employees...*, 2011.

Na tle krajów UE-27 rozwój polskiej gospodarki był nader pozytywny, zwłaszcza po wejściu w struktury Unii Europejskiej (zob. rys. 1.2). W roku 2007 PKB osiągnął wzrost wynoszący 6,8%, a w roku 2008 – 5,1%. W czasie ogólnoswiatowego kryzysu finansowego, który w większości krajów UE skutkował dekonjunkcją, Polska utrzymała dodatni wzrost PKB, tj. w roku 2009 wyniósł on 1,7%, a w roku 2010 3,8%. Predykcje wskazują również, że w kolejnym roku poziom PKB będzie ponownie wzrastał, tym razem jednak bardziej stabilnie. Na podstawie wyartykułowanych danych można zatem stwierdzić, że ogólnoswiatowy kryzys gospodarczy w Polsce nie miał tak znaczących konsekwencji, jak w innych krajach UE. W naszym kraju przejawiał się on bowiem w formie spowolnienia gospodarczego, a nie kryzysu. Faktem jest jednak to, że zarówno dynamiczny rozwój polskiej gospodarki, notowany do roku 2008, jak i spowolnienie, które wystąpiło w roku 2009, bezpośrednio wpłynęły na kształtowanie się wynagrodzeń. Do końca 2008 roku wynagrodzenia w Polsce systematycznie – a w niektórych branżach nawet bardzo dynamicznie – rosły. Spowolnienie gospodarcze z roku 2009 wpłynęło natomiast na kształtowanie się wynagrodzeń w dwojaki sposób. W niektórych branżach spowodowało zahamowanie dynamiki przyrostu wynagrodzeń (np. sekcja

przetwórstwa przemysłowego), w innych zaś zaobserwowano znikomy wpływ na dynamikę przyrostu wynagrodzeń (np. sekcja ochrony zdrowia i pomocy społecznej). Wprawdzie szczegółowe omówienie tendencji w wynagradzaniu na polskim rynku pracy znajduje się w dalszej części niniejszego rozdziału, warto jednak już w tym miejscu podkreślić, że ogólnie biorąc spowolnienie gospodarcze w Polsce nie zahamowało wzrostu wynagrodzeń, z jakim mamy do czynienia od początku lat 90., a w związku z przewidywaną w kolejnych latach kontynuacją wzrostowego trendu PKB, można przyjąć założenie, że również i wynagrodzenia wykażą tendencję wzrostową.

Drugim istotnym czynnikiem wpływającym na kształtowanie się wynagrodzeń jest **popyt na pracę**. Wielkość zapotrzebowania na pracę jest bezpośrednio uzależniona od koniunktury gospodarczej. Natomiast charakter jakościowy jest efektem struktury zapotrzebowania na określone dobra i usługi. Zważywszy, że kwestie kształtowania się koniunktury gospodarczej zarówno w UE, jak i w Polsce, zostały już omówione, poniżej skupiono się na omówieniu kwestii związanych ze strukturą popytu na pracę.

Odwołując się do rysunku 1.1 należy stwierdzić, że jakościowy aspekt kształtowania się popytu na pracę może być analizowany z dwóch, wzajemnie uzupełniających się perspektyw, tj. z punktu widzenia struktury zatrudnienia w podstawowych sektorach gospodarki, czyli w rolnictwie, przemyśle i usługach, oraz bardziej szczegółowo, z punktu widzenia struktury zatrudnienia według sekcji gospodarczych i (lub) zawodów.

W odniesieniu do pierwszej z wymienionych perspektyw można stwierdzić, że od początku lat 90. – zarówno w UE, jak i w Polsce – widoczny jest postępujący **proces tercjalizacji gospodarki**, czyli zmniejszanie zatrudnienia przede wszystkim w sektorze rolnictwa, ale również przemysłu, na korzyść sektora usług (zob. rys. 1.3). Proces ten jest często uznawany za wyznacznik rozwoju gospodarki opartej na wiedzy (GOW). O tym, że zarówno w UE, jak i w Polsce, rozwija się tzw. nowa ekonomia, świadczy również – utrzymujący się w całej grupie państw członkowskich – bardzo wysoki poziom wskaźnika zatrudnienia wśród osób z wyższym wykształceniem. Relatywnie do tej grupy zatrudnionych, poziom zatrudnienia wśród osób w wieku produkcyjnym z wykształceniem zasadniczym lub średnim jest niski, a od dwóch lat dodatkowo ulega deprecjacji (zob. rys. 1.4). Wyartykułowane argumenty świadczą o tym, że zarówno w Polsce, jak i w Unii Europejskiej, postępuje proces rozwoju gospodarki opartej na wiedzy. W Polsce jednak rozwój tego rodzaju gospodarki nie jest tak intensywny, jak w wysokorozwiniętych krajach UE, o czym świadczą przedstawione niżej dane.

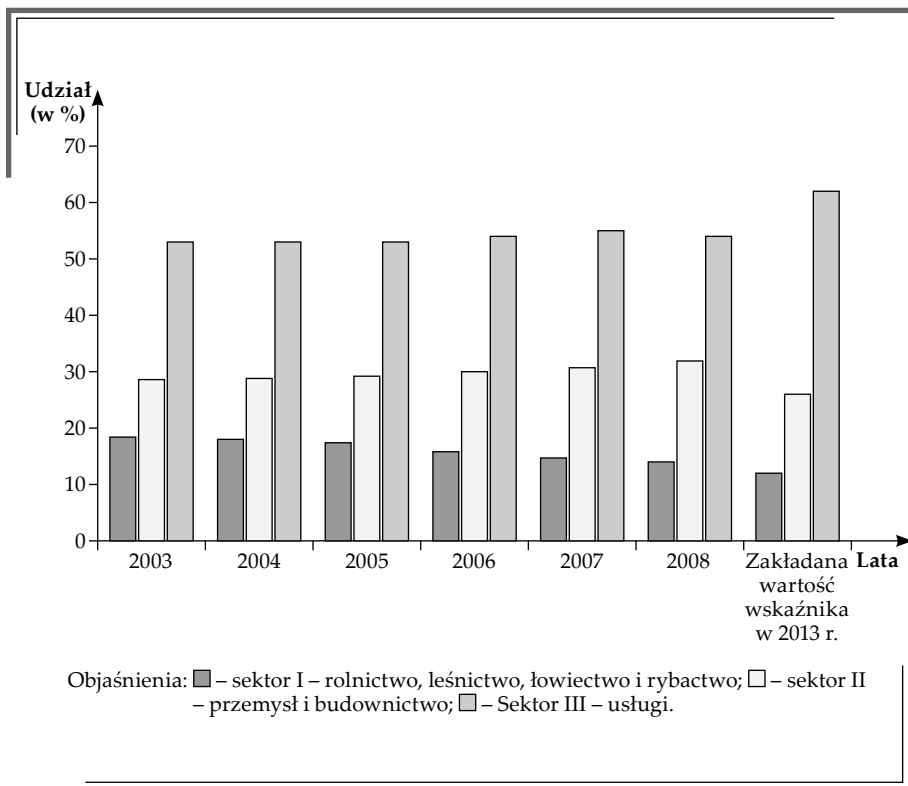
- Polska nie osiągnęła minimalnego 15% poziomu rozwoju dziedzin przyjmowanych za nośniki GOW. W Polsce wzrost ten wynosi 10% i jest mierzony głównie procentowym udziałem w sektorach (nośnikach) GOW [Przechodzenie Polski..., 2002].

- Polska pod względem rozwoju gospodarki opartej na wiedzy zajmuje ostatnie miejsce wśród ośmiu krajów transformacji systemowej, które we-

szły do Unii Europejskiej [Piech, 2004, s. 44]. Ponadto, znalazła się na końcu listy innowacyjnych gospodarek UE, wyprzedzając jedynie takie kraje, jak: Litwa, Łotwa, Bułgaria i Rumunia [European innovation..., 2009, s. 16].

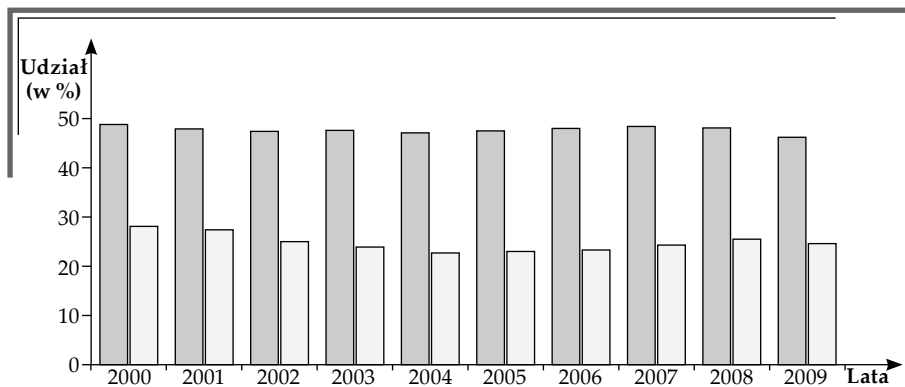
- Poziom zatrudnienia w *knowledge-intensive service sectors* jest w Polsce niższy w relacji do średniej krajów UE-27 o ponad 7% i w roku 2004 wynosił 24,32% populacji osób w wieku produkcyjnym (UE-27 – 32,98%), w roku 2005 – 24,49% (UE-27 – 32,45), w roku 2006 – 24,99% (UE-27 – 32,78%), a w roku 2007 – 24,81% (UE-27 – 32,94%) [Employment in..., 2010].

Pomimo relatywnie negatywnej oceny intensywności rozwoju nowej gospodarki w naszym kraju, warto podkreślić, że rozwój gospodarki opartej na wiedzy, choć spowolniony, kreuje jednak nowe wyzwania wobec poziomu i zróżnicowania wynagrodzeń w przedsiębiorstwach funkcjonujących w Polsce. Do tych wyzwań należą m.in.: wzrost wynagrodzeń adekwatny do wzrostu produktywności oraz powiększające się różnicowanie wynagrodzeń między pracownikami wiedzy a pracownikami o niskich kwalifikacjach [Borkowska, 2001a, s. 39–61].

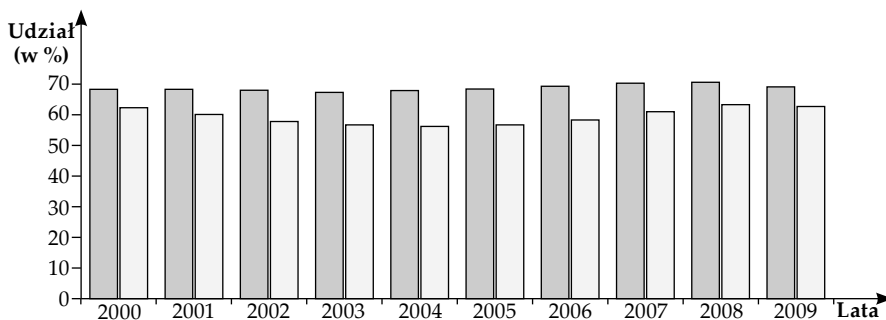


Rysunek 1.3. Struktura pracujących według sektorów gospodarki (w %) w latach 2003–2013 w Polsce

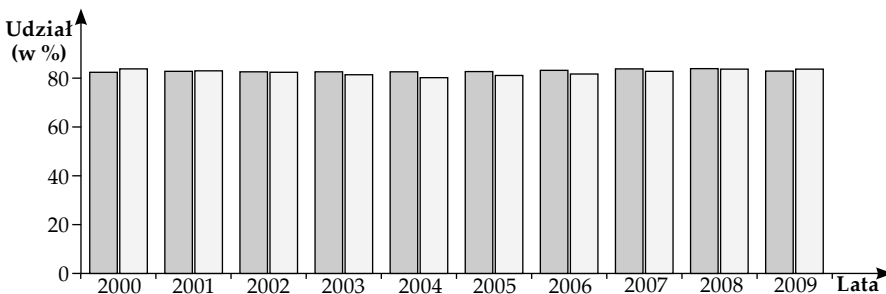
Źródło: na podstawie: NSRO [2007–2013].



Objaśnienia: ■ UE27 – zatrudnienie wśród osób z wykształceniem podstawowym, gimnazjalnym i zawodowym – poziom 0–2 ISCED; □ PL – zatrudnienie wśród osób z wykształceniem podstawowym, gimnazjalnym i zawodowym – poziom 0–2 ISCED



Objaśnienia: ■ UE27 – zatrudnienie wśród osób z wykształceniem średnim i policealnym – poziom 3–4 ISCED; □ PL – zatrudnienie wśród osób z wykształceniem średnim i policealnym – poziom 3–4 ISCED



Objaśnienia: ■ UE27 – zatrudnienie wśród osób z wykształceniem wyższym – poziom 5–6 ISCED; □ PL – zatrudnienie wśród osób z wykształceniem wyższym – poziom 5–6 ISCED

Rysunek 1.4. Wskaźnik zatrudnienia osób według poziomu wykształcenia w latach 2000–2009 w UE i Polsce

Źródło: na podstawie: *Compensation of employees...*, 2011.

Jak już wspomniano wcześniej, kształtowanie się popytu na pracę można analizować również bardziej szczegółowo, uwzględniając podział na sekcje gospodarki i (lub) zawody. Odnosząc się do danych zawartych w tabelach 1.1 i 1.2 można stwierdzić, że:

- w Polsce od roku 2005 zatrudnienie rośnie, a w analizowanym przedziale czasowym wzrosło ono niemal dwukrotnie;
- w latach 2005–2009 najbardziej dynamicznie rosło zatrudnienie w sekcjach: budownictwo, handel i naprawy, hotele i restauracje, transport, gospodarka magazynowa i łączność, pośrednictwo finansowe, obsługa nieruchomości i firm oraz – co warto podkreślić – w sekcji edukacja;
- w latach 2005–2008¹ zatrudnienie spadło w górnictwie oraz w wytwarzaniu i zaopatrywaniu w energię elektryczną, gaz i wodę oraz rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo;
- w analizowanym przedziale czasowym największa dynamika wzrostu zatrudnienia wystąpiła w takich zawodach, jak: przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy, pozostali specjaliści, pracownicy biurowi, pracownicy usług osobistych i sprzedawcy, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń oraz pracownicy przy pracach prostych;
- w latach 2005–2009 najmniejszą dynamikę wzrostu zatrudnienia zanotowano w zawodach: rolnik, ogrodnik, leśnik i rybak; w zawodach tych zanotowano nawet spadek zatrudnienia.

Tabela 1.1. Pracujący według sekcji w latach 2005–2009

Wyszczególnienie	2005	2006	2007	2008	2009
Ogółem	6740,2	7809,5	9907,2	9926	10309,5
Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	84,7	118,2	104,2	97,7	bd.
Górnictwo	177,7	175,8	168,4	178,1	bd
Przetwórstwo przemysłowe	1865,3	2195,5	2537,8	2462,9	2357,5
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę	209,7	214,0	190,3	198,3	bd.
Budownictwo	285,0	383,0	614,1	626,0	710,2
Handel i naprawy	701,9	927,4	1823,6	1827,1	1907,3
Hotele i restauracje	76,6	111,8	201,1	204,9	228,5
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	444,6	499,9	606,8	644,8	788,6
Pośrednictwo finansowe	227,8	260,8	278,1	297,0	343,2

¹ Brak danych za rok 2009.

Wyszczególnienie	2005	2006	2007	2008	2009
Obsługa nieruchomości i firm	501,0	632,8	827,6	821,0	739,6
Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne	411,7	424,8	418,6	431,7	467,0
Edukacja	1011,9	1058,9	1163,5	1178,3	1226,8
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	572,5	613,8	690,8	686,9	710,7
Działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	167,6	190,6	269,8	268,0	133,0

Źródło: na podstawie: *Popyt na ...* [2006–2010].

Tabela 1.2. Pracujący według zawodów w latach 2005–2009

Wyszczególnienie	2005	2006	2007	2008	2009
Ogółem	6740,2	7809,5	9907,2	9926	10309,5
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	336,2	396,9	708,1	705,2	657,3
Specjaliści	1532,5	1718,2	1953,7	2031,6	2178,2
w tym:					
specjaliści (nauk fizycznych, matematycznych i technicznych)	693,8	725,1	801,4	811,4	bd
pozostali specjaliści	439,4	536,4	624,2	678,9	784,2
Technicy i inny średni personel	892,0	998,5	1165,6	1201,7	1326,7
w tym:					
pracownicy pozostałych specjalności	474,7	532,0	626,2	652,1	744,7
Pracownicy biurowi	796,9	923,4	1177,5	1180,4	1289,7
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	471,6	607,4	1008,6	1005,3	943,7
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	25,3	32,1	30,4	26,2	31,3
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	1216,5	1447,7	1765,6	1686,9	1626,1

Wyszczególnienie	2005	2006	2007	2008	2009
w tym:					
pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	469,7	582,7	707,1	635,5	bd
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	791,5	916,9	1124,9	1125,3	1137,1
Pracownicy przy pracach prostych	677,7	768,4	972,8	963,4	1119,4

Zródło: na podstawie: *Popyt na ...* [2006–2010].

Dodatkowe informacje na temat kształtowania się popytu na pracę w Polsce w ostatnich latach można uzyskać analizując dane dotyczące wakatów, zawarte w rocznikach statystycznych pt. *Popyt na pracę* za lata 2006–2010. Analizując adekwatne dane dotyczące wolnych miejsc pracy można stwierdzić, podobnie jak w przypadku analizy wzrostu zatrudnienia analizowanego według sekcji, że zapotrzebowanie na pracę rosło bardzo dynamicznie łącznie do roku 2007, po czym drastycznie spadło w roku 2008. Do końca 2007 roku można zidentyfikować pięć głównych sekcji, w których występował największy niedobór pracowników. W tych też sekcjach nastąpił wysoki spadek zapotrzebowania na pracę w kolejnych latach. Należą do nich:

- przetwórstwo przemysłowe w roku 2007 – 51,7 tys. wakatów (w 2008 – 21,5 tys., a w 2009 – 11,0 tys.);
- handel i naprawy w roku 2007 – 33,2 tys. wakatów (w 2008 – 17,1 tys., a w 2009 – 9,5 tys.);
- budownictwo w roku 2007 – 29,6 tys. wakatów (w 2008 – 16,1 tys., a w 2009 – 5,6 tys.);
- transport, gospodarka magazynowa i łączność w roku 2007 – 10,5 tys. wakatów (w 2008 – 6,5 tys., a w 2009 – 4,9 tys.);
- obsługa nieruchomości i firm w roku 2007 – 15,1 tys. wakatów (w 2008 – 9,5 tys., a w 2009 – 4,8 tys.).

Interesujący jest natomiast fakt, że równie dynamicznie, choć w mniejszych wartościach liczbowych, rosła liczba wolnych miejsc pracy w takich sekcjach, jak:

- wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę w roku 2005 – 0,2 tys. wakatów, a w 2008 – 0,5 tys.;
- administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne w roku 2005 – 3,5 tys. wakatów, w 2007 – 6,8 tys., a w 2009 – 5,6 tys.;
- ochrona zdrowia i pomoc społeczna w 2005 – 0,7 tys. wakatów, w 2007 – 5,0 tys., a w 2009 – 3,0 tys.;
- edukacja w 2006 roku – 0,7 tys. wakatów, w 2007 – 3,1 tys., a w 2008 – 2,6 tys.